

DECRETO-LEGGE 21 ottobre 2021, n. 146 “Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili”

Tutela per la quarantena e per la permanenza domiciliare fiduciaria (art. 8)

La disposizione modifica l'art. 26 del D.L. n. 18/2020 al fine di rendere nuovamente operativa la copertura economica dei periodi di quarantena e di permanenza domiciliare fiduciaria previsti dal comma 1.

In particolare, viene garantita la copertura finanziaria sino al 31 dicembre 2021 per il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva che viene equiparato dalla legge alla malattia ai fini del trattamento economico. A tal proposito si ricorda che il legislatore aveva previsto specifici stanziamenti a copertura dei predetti eventi per il solo anno 2020 (cfr. messaggio INPS n. 2842/2021).

Viene altresì inserito il comma 7 bis all'art. 26 del D.L. n. 18/2020 che introduce la possibilità per il datore di lavoro privato, iscritto ad una gestione Inps, che sostiene direttamente l'onere della malattia dei suoi dipendenti di chiedere all'istituto la restituzione delle indennità pagate in occasione della quarantena o dell'assenza dei lavoratori fragili, dal 31 gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2021.

Per ciascun anno solare il rimborso è riconosciuto al datore di lavoro una tantum per ogni singolo lavoratore ed è previsto solo nei casi in cui la prestazione lavorativa, durante l'evento, non possa essere svolta in modalità agile.

Il rimborso è erogato dall'INPS per un importo pari a euro 600,00 per lavoratore, previa presentazione da parte del datore di lavoro di apposita domanda telematica corredata da dichiarazione attestante i periodi riferiti alle assenze per quarantena o dei lavoratori fragili, da trasmettere nelle modalità ed entro i termini che saranno indicati dall'INPS.

Il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di spesa complessivo pari a 188,3 milioni di euro per l'anno 2021 dando priorità agli eventi cronologicamente anteriori. L'INPS procede al monitoraggio dei limiti di spesa e qualora venga raggiunto il limite di spesa non procederà ad ulteriori rimborsi.

Congedi parentali (art. 9)

La disposizione prevede in favore del lavoratore dipendente genitore di figlio convivente **minore di anni quattordici**, alternativamente all'altro genitore, la possibilità di astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte:

- alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio;
- alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- alla durata della quarantena del figlio disposta dall'ASL.

La facoltà di astenersi dal lavoro è riconosciuta ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. n. 104/1992, **a prescindere dall'età del figlio,:**

- per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio;
- per la durata della quarantena del figlio;
- nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.

Il congedo può essere fruito in forma giornaliera od oraria.

Per i periodi di astensione dal lavoro è riconosciuta in luogo della retribuzione un'indennità pari al 50% della retribuzione stessa.

Gli eventuali periodi di congedo parentale fruiti dai genitori a decorrere dall'inizio dell'anno scolastico 2021/2022 fino alla data di entrata in vigore decreto "Fiscale" possono essere convertiti a domanda nel congedo previsto dalla disposizione in commento.

In caso di figli di **età compresa fra 14 e 16 anni**, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro, in caso di infezione da COVID, quarantena o sospensione dell'attività didattica del figlio.

Per i giorni in cui un genitore fruisce del congedo oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire del medesimo congedo, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle stesse misure.

Il congedo potrà essere fruito entro il 31 dicembre 2021.

Ulteriori disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale (art. 11)

Per i lavoratori in forza al 22 ottobre 2021 vengono riconosciute ulteriori 13 settimane di integrazioni salariali, senza contributo addizionale e nel limite di spesa di 657,9 milioni di Euro per il 2021, ai datori di lavoro che operano in settori non industriali, tutelati dal Fondo di Integrazione Salariale (FIS), dai Fondi di solidarietà bilaterali e dalla Cassa Integrazione in Deroga. Possono presentare domanda di accesso agli ammortizzatori esclusivamente i datori di lavoro che hanno esaurito le 28 settimane di ammortizzatori covid-19 previste dal Decreto Sostegni (DL 41/2021).

Le nuove settimane di integrazione salariale devono essere collocate tra il 1° ottobre ed il 31 dicembre 2021. Il termine per l'invio delle istanze è confermato entro la fine del mese successivo l'inizio della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa. In fase di prima applicazione il termine di scadenza è fissato entro la fine del mese successivo la data di entrata in vigore del decreto in commento.

Inoltre, la disposizione prevede il blocco dei licenziamenti economici individuali e collettivi nonché le sospensioni delle procedure pendenti, di cui agli artt. 4,11 5 e 24 della legge n. 223/91, per la durata della fruizione del trattamento di integrazione salariale.

Il divieto di licenziamento non si applica:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 c.c.;
- nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo. A detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento Naspi;
- nei licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Infine, la disposizione riconosce, nel limite di spesa di 1,39 milioni di euro per l'anno 2021, ai lavoratori delle aree di crisi industriale complessa ubicate nel territorio della Regione siciliana, che hanno cessato la CIGD e non hanno diritto alla NASPI, un'indennità pari al trattamento di mobilità in deroga, comprensiva della contribuzione figurativa, in continuità con la CIGD fino al 31 dicembre 2021

Sono destinatari di ulteriori 9 settimane di cassa ordinaria COVID-19 anche le aziende tessili.

Somministrazione di lavoro (art. 11, comma 15)

Viene abrogata la previsione dell'art. 31, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 che limita al 31 dicembre 2021 la possibilità per l'agenzia di somministrazione di impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato. Pertanto, la somministrazione a termine di personale assunto a tempo indeterminato da parte di una agenzia per il lavoro resta lecita anche dopo il 31 dicembre.

Disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 13)

Le modifiche apportate al D.L. n. 81/2008 sono principalmente finalizzate a incentivare e semplificare sia l'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza su lavoro sia il coordinamento dei soggetti competenti a presidiare il rispetto delle norme prevenzionistiche. Tra le misure, il coordinamento di INL e Asl dell'attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro svolta a livello provinciale.

In tale ottica, le modifiche includono anche il rafforzamento del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione nei luoghi di lavoro (SINP), per il quale si punta a una definitiva messa a regime e a una maggiore condivisione delle informazioni in esso contenute.

In base al nuovo art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015, il provvedimento cautelare della sospensione dell'attività imprenditoriale è adottato dall'INL in caso di presenza di personale "in nero" sul luogo di lavoro pari al 10% - e non più al 20% - nonché in caso di gravi violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro.

Per questo tipo di illeciti sui luoghi di lavoro non sarà più richiesta alcuna "recidiva" ai fini della adozione del provvedimento di sospensione che, pertanto, scatterà subito a fronte di gravi violazioni prevenzionistiche individuate con decreto ministeriale e, nelle more della sua adozione, individuate dalla tabella contenuta nell'Allegato I al D.lgs. n. 81/2008. Unitamente al provvedimento di sospensione l'Ispettorato nazionale del lavoro può imporre specifiche misure atte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro.

La nuova disciplina del provvedimento cautelare prevede altresì l'impossibilità, per l'impresa destinataria del provvedimento, di contrattare con la pubblica amministrazione per tutto il periodo di sospensione.

Il Ministero del Lavoro ha predisposto delle [slides illustrative](#) in ordine alle modifiche apportate al D.Lgs. n. 81/2018.